

Expte.

DI-920/2014-4

**EXCMO. SR. CONSEJERO DE SANIDAD,
BIENESTAR SOCIAL Y FAMILIA
Via Universitat, 36
50071 ZARAGOZA
ZARAGOZA**

Zaragoza, a 28 de enero de 2015.

I.- Antecedentes

Primero.- Con fecha 7 de mayo de 2014 tuvo entrada en esta Institución un escrito de queja que quedó registrado con el número de referencia arriba expresado.

En el mismo, el Sindicato de Médicos de Aragón, CESMARAGON, señalaba literalmente lo siguiente:

“PRIMERO.- El ámbito de contratación temporal del personal estatutario de los Servicios de Salud se regula en la Ley 55/2003 que contempla en su artículo 9 que:

1. Por razones de necesidad, de urgencia o para el desarrollo de programas de carácter temporal, coyuntural o extraordinario, los servicios de salud podrán nombrar personal estatutario temporal.

Los nombramientos de personal estatutario temporal podrán ser de interinidad, de carácter eventual o de sustitución.

2. El nombramiento de carácter interino se expedirá para el desempeño de una plaza vacante de los centros o servicios de salud, cuando sea necesario atender las correspondientes funciones.

Se acordará el cese del personal estatutario interino cuando se incorpore personal fijo, por el procedimiento legal o reglamentariamente establecido, a la plaza que desempeñe, así como cuando dicha plaza resulte amortizada.

3. El nombramiento de carácter eventual se expedirá en los siguientes supuestos:

a) Cuando se trate de la prestación de servicios determinados de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria.

b) Cuando sea necesario para garantizar el funcionamiento permanente y continuado de los centros sanitarios.

c) Para la prestación de servicios complementarios de una reducción de jornada ordinaria.

Se acordará el cese del personal estatutario eventual cuando se produzca la causa o venza el plazo que expresamente se determine en su nombramiento, así como cuando se supriman las funciones que en su día lo motivaron.

Si se realizaran más de dos nombramientos para la prestación de los mismos servicios por un período acumulado de 12 o más meses en un período de dos años, procederá el estudio de las causas que lo motivaron, para valorar, en su caso, si procede la creación de una plaza

estructural en la plantilla del centro.

4. El nombramiento de sustitución se expedirá cuando resulte necesario atender las funciones de personal fijo o temporal, durante los períodos de vacaciones, permisos y demás ausencias de carácter temporal que comporten la reserva de la plaza.

Se acordará el cese del personal estatutario sustituto cuando se reincorpore la persona a la que sustituya, así como cuando ésta pierda su derecho a la reincorporación a la misma plaza o función.

5. Al personal estatutario temporal le será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general del personal estatutario fijo.

SEGUNDO.- En el concreto ámbito de contratación de FEAS en el Servicio Aragonés de Salud el PACTO Sindicatos y Servicio Aragonés de Salud, de 20 de febrero de 2008, sobre elección de personal estatutario temporal en los Centros Sanitarios del Servicio Aragonés de Salud en la Comunidad Autónoma de Aragón en su estipulación 5.2 recoge que Los Facultativos Especialistas de Área se seleccionarán mediante convocatoria pública emitida y resuelta por cada Gerencia de Sector, conforme al modelo y baremo de méritos que serán objeto de publicación tras su aprobación una vez finalizada la negociación correspondiente. Hasta la conclusión de este proceso, cada Gerencia efectuará dicha selección conforme a los procedimientos actualmente utilizados.

El contenido de este Pacto se recoge también en el vigente Decreto 37/2011, de 8 de marzo, del Gobierno de Aragón, de selección de personal estatutario y provisión de plazas en los centros del Servicio Aragonés de Salud, en concreto en el Capítulo VII, Selección de personal temporal, art.36 2. En las categorías de licenciados sanitarios en Atención Especializada y en aquellas otras que, en atención a su volumen de contratación, queden excluidas del sistema de bolsas de empleo, la selección se efectuará mediante convocatorias específicas, conforme a los méritos acreditados por los aspirantes, pudiendo preverse, en su caso, la realización de pruebas de aptitud. Asimismo, las convocatorias deberán incluir el baremo aplicable, así como la previsión, en su caso, de memorias o entrevistas, y la composición de la comisión de valoración. La puntuación de la memoria o entrevista no podrá superar el 30 por ciento del total alcanzable a través del baremo, resultando seleccionado el candidato declarado apto que mayor puntuación obtenga en la suma de ambos apartados. A estos efectos, se elaborarán baremos generales que serán publicados en el Boletín Oficial de Aragón.

3. Con los candidatos declarados aptos se podrá elaborar una lista, respetando el orden de prelación establecido, que tendrá una vigencia de un año.

4. Con carácter excepcional, y siempre que no existan aspirantes derivados de los sistemas anteriores, los puestos se proveerán solicitando demandantes de empleo a la oficina pública de empleo correspondiente.

5. En todos estos procedimientos estará garantizada la presencia en la Comisión de Selección de un miembro designado por la representación sindical del correspondiente ámbito, que ocupe plaza para la que se exija el mismo nivel de titulación que la plaza convocada.

TERCERO.- Que en el Artículo 31.6 y 31.7 de Normas generales sobre ordenación y provisión de puestos de trabajo de la Ley de Presupuestos de Aragón 2014, (BOA 25/01/2014), se indica que para la contratación de personal laboral temporal de puestos estatutario de los centros sanitarios NO se requerirá la previa autorización del Departamento de Hacienda y Administración Pública.

7. La provisión de los puestos vacantes, así como la contratación de personal laboral temporal y los nombramientos de funcionarios interinos, requerirá la previa autorización del Departamento de Hacienda y Administración Pública. Se exceptúan de dicha autorización los puestos estatutarios de los centros sanitarios, los adscritos a centros educativos, deportivos y asistenciales, así como el personal al servicio de la Administración de Justicia.

CUARTO.- Que actualmente se están incumpliendo las normas de contratación estatales y autonómicas en cuanto a FEAS en los Hospitales de la Comunidad Autónoma de Aragón porque:

1.- Las plazas vacantes que se generan en las plantillas de los Hospitales no se están cubriendo por personal interino.

2.- Los períodos de vacaciones, permisos y demás ausencias de carácter temporal que comporten la reserva de la plaza no se están contratando mediante nombramiento de sustitución.

3.- Existe un abuso constatable en la contratación de FEAS eventuales para el desempeño de funciones que corresponden a personal de

plantilla, solamente en el Hospital Universitario Miguel Servet había a fecha de 1 marzo de 2014 más de 200 contratos de eventuales expedidos para el supuesto contemplado en el apartado 9.3.a) de la Ley 5572003: prestación de servicios determinados de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria.

4.- No se está respetando la referencia que se hace al artículo 33 del Estatuto Marco en cuanto regula la selección del personal con carácter temporal y establece que la selección "se efectuará a través de procedimientos que permitan la máxima agilidad en la selección, procedimientos que se basarán en los principios de igualdad, mérito, capacidad, competencia y publicidad y que serán establecidos previa negociación en las mesas correspondientes". Esto es, para la selección de dicho personal ha de coordinarse la necesaria agilidad en la misma con el respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad, competencia y publicidad y es que se trata de un proceso que tiene la finalidad de establecer un procedimiento más flexible para poder atender a las diversas particularidades que justifican su nombramiento, sin que ello pueda suponer una quiebra de los principios básicos que presiden la selección del personal. El Estatuto Marco expresa en el primer apartado de su artículo 9 las causas que justifican un nombramiento temporal refiriéndose expresamente a razones de necesidad, de urgencia o para el desarrollo de programas de carácter temporal, coyuntural o extraordinario, por lo que se justifica así la existencia de unos procedimientos más rápidos de nombramiento y cese de personal para atender a una necesidad o actuación temporal o coyuntural.

5.- En la actualidad hay supuestos de concatenación de contratos eventuales que se remontan a más de 10 años en una misma persona que no han sido convocados atendiendo a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Respecto a éste último principio hay

que señalar que el Tribunal Constitucional recordaba en su Sentencia de 25-10-1983 que “se sabe que la publicación es algo esencial a la convocatoria y que ha de ser lo suficientemente eficaz para que se cumplan los principios y fines del procedimiento de selección de los que van a integrarse en los cuadros de la Administración, y, en definitiva, desde la perspectiva de los aspirantes al empleo público, el servir al acceso en condiciones de igualdad a la función pública, derecho este incluido en el catálogo de los derechos fundamentales (art. 23.2 CE) y, desde el lado de la Administración, el satisfacer el interés público facilitando la mayor concurrencia de aspirantes”.

Así, desde el Sindicato de Médicos de Aragón, CESMARAGON, consideramos absolutamente inadmisibile la actual situación por un doble motivo: por un lado, el abuso de ampararse en una situación de necesidad o urgencia para contrataciones de eventuales que exceden ampliamente el concepto expresado en el art. 9.1 del Estatuto Marco y que perduran en el tiempo a lo largo de varios años como contratos eventuales de acumulo de tareas cuando los nombramientos a realizar serían o de interinidad o de sustitución; y por otro, el soslayar los principios más elementales de contratación de la Administración Pública al asignar estas contrataciones de forma directa sin ajustarse a las previsiones legales previstas en esta materia.”

Por lo expuesto, la entidad que se dirigía a esta Institución solicitaba que se convocasen “*todas las plazas vacantes ocupadas en la actualidad por personal estatutario temporal que no ha superado el procedimiento selectivo legalmente previsto, es decir, que todas todos los contratos que se han expedido al margen de las previsiones legales que aseguran los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad en el acceso al empleo público*

sean ofertados conforme a las previsiones de la Constitución, de la ley 55/2003 del Estatuto Marco de personal estatutario de los servicios de Salud y del PACTO Sindicatos y Servicio Aragón de Salud, de 20 de febrero de 2008, sobre elección de personal estatutario temporal en los Centros Sanitarios del Servicio Aragón de Salud en la Comunidad Autónoma de Aragón”, y que “las nuevas contrataciones se ajusten a las previsiones legales que se han expuesto”.

Segundo.- Examinado el escrito de queja se resolvió admitirlo a trámite y dirigirse al Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia del Gobierno de Aragón con la finalidad de recabar la información precisa sobre las cuestiones planteadas en el mismo. En concreto, se solicitaba que se indicase cuántas plazas vacantes del Salud están ocupadas actualmente por personal nombrado con carácter eventual, y cuál era la postura de esa Administración respecto a lo alegado por la entidad ciudadana que había planteado la queja.

Tercero.- La solicitud de información ha sido reiterada en varias ocasiones, sin que a día de hoy se haya atendido a nuestra solicitud.

II.- CONSIDERACIONES JURÍDICAS

Primera.- El artículo 19 de la Ley 4/1985, de 27 de junio, reguladora del Justicia de Aragón, obliga a todos los poderes públicos y entidades afectados por la misma a auxiliar al Justicia en sus investigaciones. El Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia de la Diputación General de Aragón ha incumplido dicho mandato al dejar de atender la solicitud de información realizada por nuestra Institución.

Segunda.- No obstante, considerando los datos obrantes en poder de esta Institución entendemos que podemos entrar a pronunciarnos sobre determinados aspectos concurrentes en el supuesto planteado.

En el Informe especial sobre *“El estado del Empleo Público en la Administración autonómica aragonesa”*, presentado por el Justicia de Aragón en el año 2013, esta Institución ya analizaba algunas de las cuestiones planteadas por CESMARAGON en su escrito de queja, referidas al modelo de provisión de puestos con carácter temporal adoptado por el Salud.

Así, tal y como se indicaba, el artículo 8 del Estatuto Marco del Personal estatutario de servicios de salud señala que *“es personal estatutario fijo el que “una vez superado el correspondiente proceso selectivo, obtiene un nombramiento para el desempeño con carácter permanente de las funciones que de tal nombramiento se deriven”*. Al contrario, conforme al artículo 9 es personal estatutario temporal el nombrado por los servicios de salud *“por razones de necesidad, de urgencia o para el desarrollo de programas de carácter temporal, coyuntural o extraordinario”*. Este nombramiento podrá ser de interinidad, de carácter eventual o de sustitución.”

La falta de contestación a nuestro escrito de solicitud de información, nos impide entrar al análisis concreto del número de plazas que en este momento están siendo desempeñadas en el Salud con carácter eventual. No obstante, en el momento de elaboración del referido informe se constató que *“del total de empleados públicos que desempeñan sus servicios en el Salud, un 77% (14.285) tiene la condición de personal fijo, mientras que 4.283, el 23%, es personal estatutario temporal.”*

Tal y como indica la entidad que se ha dirigido a esta Institución en su escrito de queja, el Estatuto Marco distingue entre tres tipos de nombramiento de personal estatutario temporal:

a) Nombramiento de carácter interino: que se expedirá para el desempeño de una plaza vacante de los centros o servicios de salud, cuando sea necesario atender las correspondientes funciones.

b) Nombramiento de carácter eventual: en diversos supuestos:

.- Cuando se trate de la prestación de servicios determinados de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria.

.- Cuando sea necesario para garantizar el funcionamiento permanente y continuado de los centros sanitarios.

.- Para la prestación de servicios complementarios de una reducción de jornada ordinaria.

c) Nombramiento de sustitución: cuando resulte necesario atender las funciones de personal fijo o temporal, durante los períodos de vacaciones, permisos y demás ausencias de carácter temporal que comporten la reserva de la plaza.

Según los datos facilitados por la Administración en su momento, recogidos en el informe especial, *“un 48% del personal temporal del Salud tiene carácter interino, mientras que el 52% restante responde a otros modelos de temporalidad (nombramiento eventual o de sustitución).*

Así, encontramos que de ese 23% del personal estatutario que tiene carácter temporal, un 48% (2.044 empleados) es interino y el restante 52% (2.239) responde a otros mecanismos de nombramiento temporal.”

Tercera.- Los mecanismos de provisión temporal de plazas se regulan en el Decreto 37/2011, de 8 de marzo, sobre Selección de personal estatutario y provisión de plazas en los centros del Servicio Aragonés de Salud. Señala el artículo 35 que *“la selección de personal estatutario temporal se efectuará a través de procedimientos que permitan la máxima agilidad en la selección y que se fundamenten en los principios de igualdad, mérito, capacidad, competencia y publicidad... El sistema de selección establecerá mecanismos tendentes a garantizar que los aspirantes acreditan la competencia necesaria para el desempeño de las correspondientes funciones, pudiendo realizarse entrevistas, basadas en la defensa curricular, y/o pruebas de aptitud, así como constituirse listas especiales de profesionales, para aquellas categorías o puestos específicos que requieran una especial cualificación.”*

El artículo 36 regula los procedimientos de selección. Según se indica, ésta se realizará, con carácter general, mediante bolsas de empleo elaboradas en atención al orden de prelación que resulte de los méritos de los aspirantes y publicadas en forma de listados oficiales.

Prevé el mismo artículo que *“en las categorías de licenciados sanitarios en Atención Especializada y en aquellas otras que, en atención a su volumen de contratación, queden excluidas del sistema de bolsas de empleo, la selección se efectuará mediante convocatorias específicas, conforme a los méritos acreditados por los aspirantes, pudiendo preverse, en su caso, la realización de pruebas de aptitud.”*

Ya en expediente tramitado con número de referencia DI-773/2010-4, el Justicia de Aragón tuvo oportunidad de examinar el procedimiento adoptado por el Salud para la selección de personal

estatutario temporal, constatándose lo siguiente:

Con fecha 27 de febrero de 2008 se publicó en el Boletín Oficial de Aragón Pacto entre Sindicatos y Administración de 20 de febrero de 2008, sobre la selección de personal estatutario temporal en los Centros Sanitarios del Servicio Aragonés de Salud en la Comunidad Autónoma de Aragón.

El Apartado quinto del Pacto señala que la provisión de plazas de carácter temporal se desarrollará a través de alguna de las siguientes vías: bolsa de trabajo; convocatoria pública efectuada por el órgano correspondiente, o petición de demandantes de empleo a la Oficina Pública de Empleo correspondiente. Las convocatorias para la elaboración de las bolsas de trabajo, que a partir de la entrada en vigor del Pacto tienen carácter permanente, se rigen por lo dispuesto en el Anexo I del acuerdo. En ellas se integran tanto los aspirantes ya inscritos en el momento de firmarse el Pacto, como los nuevos participantes.

El citado Anexo I prevé que los aspirantes de las bolsas de trabajo se ordenarán de mayor a menor puntuación en función de la aplicación de los baremos de mérito que se apliquen a cada categoría.

Examinadas las sucesivas convocatorias para la cobertura temporal de plazas estatutarias de las diferentes categorías mediante la elaboración de las pertinentes Bolsas de Trabajo, se constató lo siguiente, con carácter general: *“los mecanismos de provisión temporal de plazas de personal estatutario deben regirse por los principios de igualdad, mérito y capacidad (artículo 33 de la Ley 55/2003). Debe considerarse que la superación de la fase de oposición de un proceso selectivo es el criterio que permite acreditar de manera más objetiva y transparente el mérito y capacidad necesarios*

para acceder a la plaza en los términos que deben regir la provisión de puestos de trabajo en la función pública.

Desde esta perspectiva, la valoración acordada al hecho de haber superado una fase de oposición entre los méritos que conforman el baremo de los mecanismos de provisión temporal de plazas de personal estatutario de centros de salud analizados resulta claramente insuficiente. Así, y para atender a dicha carencia, se señaló que caben dos posibilidades:

A) El reconocimiento de un mayor valor al mérito de haber superado en la categoría para la que se presenta el aspirante a ocupar con carácter temporal una plaza de personal estatutario la fase completa de oposición de un proceso selectivo para acceder a plazas en propiedad; de manera que en proporción su peso en el baremo sea superior al de otros méritos.

B) El establecimiento para la provisión temporal de plazas de personal estatutario de una bolsa preferente ordenada según la puntuación obtenida en el último proceso selectivo integrada los aspirantes que han superado la fase de oposición de dicho proceso.”

Por ello, se sugirió a la Administración que a la hora de establecer los mecanismos de provisión temporal de plazas de personal estatutario en los Centros de Salud de la Comunidad Autónoma, -previa negociación con los sindicatos, tal y como establece la Ley-, se valorase la necesidad de adoptar las medidas oportunas para otorgar preferencia al mérito de haber superado la fase de oposición de un proceso selectivo para acceder a plazas en propiedad de la categoría a cubrir con carácter temporal.

Cuarta.- Señalábamos en nuestro informe, igualmente, que “*entrando al*

examen de la temporalidad por grupo de titulación, y según los datos facilitados por la Administración, encontramos lo siguiente:... Cabe resaltar, en primer lugar, el número de contrataciones temporales para cubrir plazas de Médico de Atención Continuada en Atención Primaria (328), y Enfermera de Atención Continuada en Atención Primaria (217)... En segundo lugar, debe resaltarse que un importante porcentaje de los nombramientos temporales no cubiertos por personal interino corresponden a los denominados contratos de acumulo de tareas.

El contrato de acumulo de tareas constituye un nombramiento de carácter eventual para atender a situaciones extraordinarias de especial carga de trabajo para el personal fijo. En este sentido, el propio Pacto entre los Sindicatos y el Servicio Aragonés de Salud de 20 de febrero de 2008, sobre selección de personal estatutario temporal en los Centros Sanitarios del Servicio Aragonés de Salud en la Comunidad Autónoma de Aragón, indicaba en el punto 22 que “los nombramientos del personal estatutario temporal se efectuarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 9 del Estatuto Marco, no debiéndose hacer uso del nombramiento eventual («acumulo de tareas») para la cobertura de plazas vacantes, bajas por incapacidad temporal ni cualquier otra ausencia que comporte reserva de plaza, salvo sustituciones por vacaciones.”

Entre otros aspectos, señala el referido artículo 9 en su apartado tercero que “si se realizaran más de dos nombramientos para la prestación de los mismos servicios por un periodo acumulado de 12 o más meses en un periodo de dos años, procederá el estudio de las causas que lo motivaron, para valorar, en su caso, si procede la creación de una plaza estructural en la plantilla del centro.” Parece lógico que la perpetuación en el tiempo de un contrato de acumulo de tareas (considerándose al efecto,

conforme el tenor literal de la ley, la realización de dos o mas nombramientos para la prestación de los mismos servicios por un período acumulado de 12 o más meses en un período de dos años), es reflejo de que la situación que motiva el nombramiento eventual no tiene el carácter extraordinario y coyuntural que prevé la norma. Más bien, se trataría de una necesidad estructural, que requiere una dotación de medios personales adecuada. Por ello, parece razonable que sea preciso estudiar la oportunidad de crear una plaza que atienda a dicha necesidad.

A este respecto, el documento “Líneas estratégicas 2012-2015. Diagnóstico de situación. Propuestas de actuación”, anteriormente citado, (documento elaborado en su momento por el propio Servicio Aragonés de Salud) señala lo siguiente:

“Los efectivos reales que se hallan prestando servicios exceden sustancialmente de los autorizados en las plantillas orgánicas. Así, frente a un total de 17.103 plazas autorizadas, existen 2.244 (2.239 en la actualidad, según datos facilitados por el Salud) nombramientos eventuales de más de seis meses de duración, de los cuales, un total de 1.739 superan los 12 meses.

... al amparo de la posibilidad prevista en el artículo 9 del Estatuto Marco (y antes de su entrada en vigor, de la Ley 30/99), los centros han venido realizando nombramientos eventuales, al margen de la plantilla orgánica aprobada, ya sea para atender necesidades coyunturales que a lo largo del tiempo se han consolidado, ya para cubrir necesidades estructurales que no han sido respaldadas por la creación de las plazas necesarias en la plantilla orgánica de cada centro (incremento de la cartera de servicios, disminución de la jornada anual, ampliaciones de los centros, etc.).

Aunque en el año 2007 se llevó a cabo la consolidación de una buena parte de los nombramientos eventuales que en ese momento cumplían los criterios previstos en la ley para la creación de las correspondientes plazas, sin embargo, no por ello dejó de utilizarse esta modalidad contractual para cubrir las nuevas necesidades, contando incluso con la conformidad de los servicios centrales, ante la posibilidad prácticamente nula de que el Gobierno de Aragón aprobase la creación de las plazas.

Por tal motivo, en la actualidad, sumando a los nombramientos que ya existían en 2007 pero no llegaron a convertirse en plazas, los que fueron autorizados como nuevas acciones entre los años 2008 a 2011, existe un abultado número de nombramientos eventuales. Por ello, debe acometerse la urgente evaluación de tales nombramientos, para determinar cuáles responden a la previsión establecida en el artículo 9.3 del Estatuto Marco.

En cualquier caso, el objetivo ha de ser que las plantillas orgánicas de los centros reflejen realmente los efectivos autorizados y dotados presupuestariamente con el objetivo de simplificar la gobernanza de las instituciones permitiendo a la vez diferenciar lo estructural de lo coyuntural, lo que redundaría en mejorar el clima laboral, afianzando aquellos profesionales que el sistema necesita.”

Quinta.- La existencia de contratos eventuales (de acumulo de tareas y otros) que podían rebasar el límite marcado en el artículo 9.3 del EMPE, en los términos señalados anteriormente, ha sido constatado de manera reiterada por esta Institución. Así se ha hecho ver a la Administración en

expedientes tramitados con número de referencia DI-305/2011-4, o DI-2363/2013-4. En ambos se emitió resolución por la que se sugería al Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia el análisis de los contratos de acumulo de tareas celebrados con una duración acumulada superior a los doce meses en un período de dos años, para determinar la procedencia de la creación de una plaza estructural en la plantilla del centro.

De hecho, consta a esta Institución que recientemente el Juzgado de lo Contencioso-administrativo número 2 de Zaragoza, ha emitido sentencia obligando a hacer interino a un contratado eventual del Salud al serle comunicada la undécima prórroga de su nombramiento eventual. El juez consideraba en su pronunciamiento que *"puesto que en el momento de hacerse el nombramiento con carácter eventual había plaza vacante, este se ajustaba a la categoría de personal interino y debió ser nombrado como tal"*; por lo que procedía a anular la condición de eventual por acumulo de tareas y obligar al Salud a que el trabajador pase a ser considerado interino por vacante.

Sexta.- La entidad CESMARAGON, Sindicato de Médicos de Aragón, hace referencia con carácter general a lo que se considera "abuso" al ampararse en una situación de necesidad o urgencia para contrataciones de eventuales que exceden del concepto expresado en el artículo 9.1 del estatuto Marco y que perduran a lo largo de años como contratos eventuales de acumulo de tareas cuando los nombramientos a realizar serían o de interinidad o de sustitución; así como al hecho de que al asignarse dichas contrataciones de manera directa se están "soslayando" los principios de contratación (en materia de empleo público) de la Administración.

La falta de contestación a nuestra solicitud de información nos

impide entrar de manera pormenorizada en el problema descrito. No obstante, la queja planteada junto con los datos objetivos constatados en el Informe especial elaborado por esta Institución y aludido anteriormente nos llevan a realizar las siguientes consideraciones:

El Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia del Gobierno de Aragón debe analizar los contratos eventuales de personal Facultativo Especialista de Área (FEAS) celebrados en sus centros sanitarios al objeto de determinar la procedencia de la creación de plazas estructurales en la plantilla del centro, tal y como exige el artículo 9.1 de la Ley 55/2003.

Dicho examen de las necesidades reales de personal, -y las medidas consecuentes que debe implicar-, permitirá la consagración de los principios de igualdad, mérito y capacidad que deben regir en el acceso al empleo público, permitiendo la provisión de los puestos creados, en función de las necesidades constatadas, a través de los procedimientos reglados previstos en la normativa aplicable.

III.- Resolución

Por todo lo anteriormente expuesto, y en virtud de las facultades que me confiere la Ley 4/1985, de 27 de junio, Reguladora del Justicia de Aragón, me permito formularle la siguiente,

RESOLUCIÓN

Recordar al Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia del

Gobierno de Aragón la obligación que le impone el artículo 19 de la Ley 4/1985, de 27 de junio, reguladora del Justicia de Aragón, de auxiliar a esta Institución en sus investigaciones.

Sugerir al Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia del Gobierno de Aragón que:

a) Analice los contratos eventuales de personal Facultativo Especialista de Área (FEAS) celebrados en sus centros sanitarios, al objeto de determinar la procedencia de la creación de plazas estructurales en la plantilla del centro, tal y como exige el artículo 9.1 de la Ley 55/2003.

b) Proceda a la provisión de puestos creados como consecuencia de dicho análisis a través de los procedimientos reglados previstos en la normativa aplicable, permitiendo así la consagración de los principios de igualdad, mérito y capacidad que deben regir en el acceso al empleo público.